



La Gestión de personas en las pymes de Mendoza y su vínculo con la inclusión de personas con discapacidad.

Por: Lic. María Paz Gómez

Co-Fundadora Pizca Experiencias más Humanas.

Co-Directora Proyecto de Extensión “Las Pymes y la inclusión laboral: de la sistematización de experiencias a la construcción de buenas prácticas en gestión de talento humano. Universidad

Champagnat.

En la provincia de Mendoza, Argentina, las pequeñas y medianas empresas (pymes) juegan un papel fundamental en la economía local. Estas empresas son conocidas por su capacidad para generar empleo y contribuir al crecimiento económico de la región. Sin embargo, uno de los desafíos más importantes que enfrentan las pymes en la actualidad es la gestión efectiva de su talento humano y la inclusión de personas con discapacidad en sus equipos de trabajo. En esta nota, exploraremos el vínculo entre la gestión de personas en las pymes de Mendoza y la inclusión de personas con discapacidad, analizando los beneficios y los desafíos que implica esta práctica.

La inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral es un tema de suma importancia en la sociedad actual. Las pymes de Mendoza tienen la oportunidad de desempeñar un papel significativo en este ámbito al crear ambientes laborales inclusivos y promover la diversidad. Aunque algunas empresas han comenzado a implementar prácticas inclusivas, aún existen desafíos significativos que deben superarse.

En primer lugar, la gestión de personas en las pymes implica la necesidad de adoptar políticas y prácticas inclusivas desde el reclutamiento y la selección hasta la capacitación y el desarrollo profesional. Es fundamental que las empresas reconozcan y valoren las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, brindándoles oportunidades de empleo en igualdad de condiciones. Además, es necesario adaptar los entornos y las tareas laborales para garantizar la accesibilidad y la igualdad de oportunidades.

La inclusión de personas con discapacidad en las pymes de Mendoza también ofrece beneficios tanto para las empresas como para los empleados. En primer lugar, la diversidad en el lugar de trabajo fomenta la innovación y la creatividad al promover diferentes perspectivas y enfoques. Las personas con discapacidad a menudo tienen habilidades y talentos únicos que pueden aportar a las empresas, lo que les permite desarrollar una ventaja competitiva en el mercado.

Además, las pymes que promueven la inclusión de personas con discapacidad pueden fortalecer su imagen corporativa y mejorar su reputación entre los consumidores. La comunidad valora cada vez más a las empresas socialmente responsables, lo que puede resultar en un aumento de la lealtad de los clientes y la atracción de nuevos clientes.

No obstante, existen desafíos que las pymes deben enfrentar al fomentar la inclusión de personas con discapacidad. Muchas empresas carecen de conocimientos y recursos para implementar programas inclusivos de manera efectiva. Se requiere

capacitación y asesoramiento especializado para garantizar que se cumplan los derechos y necesidades de las personas con discapacidad. Además, pueden surgir barreras y prejuicios en el entorno laboral que obstaculizan la plena participación de las personas con discapacidad.

La gestión de personas en las pymes de Mendoza está estrechamente vinculada con la inclusión de personas con discapacidad. Promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo no solo es una responsabilidad social, sino también una estrategia que puede generar beneficios tanto para las empresas como para los empleados. Las pymes de Mendoza tienen la oportunidad de liderar el camino hacia entornos laborales más inclusivos, aprovechando el talento y las habilidades únicas de las personas con discapacidad.

Para lograr una gestión de personas inclusiva, es crucial que las pymes desarrollen políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades desde el reclutamiento. Esto implica revisar los procesos de selección para evitar discriminación y establecer criterios basados en competencias y habilidades. Además, las empresas deben considerar realizar adaptaciones razonables en los entornos de trabajo y las tareas, garantizando la accesibilidad para las personas con discapacidad.

Asimismo, la capacitación y el desarrollo profesional son elementos clave para asegurar la integración efectiva de las personas con discapacidad en las pymes. Proporcionar programas de capacitación que aborden la sensibilización, la conciencia y las habilidades relacionadas con la discapacidad puede ayudar a los empleados a comprender mejor las necesidades y capacidades de sus compañeros de trabajo. Esto contribuye a crear un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y colaborativo.

Aunque implementar prácticas inclusivas puede presentar desafíos, como la falta de conocimiento y recursos, las pymes pueden buscar apoyo de organizaciones especializadas, agencias gubernamentales y ONGs que trabajan en el campo de la inclusión laboral. Estas entidades pueden proporcionar orientación y asistencia técnica, así como establecer redes de contacto con personas con discapacidad que buscan oportunidades laborales.

La gestión de personas en las pymes de Mendoza y su vínculo con la inclusión de personas con discapacidad es un tema de gran relevancia. Al fomentar la diversidad y la inclusión, las empresas pueden obtener beneficios tanto a nivel interno, como la generación de ideas innovadoras y el fortalecimiento de la cultura corporativa, como a nivel externo, al mejorar su imagen y reputación. Superar los desafíos requiere un compromiso firme y la colaboración de diversas partes interesadas, pero los resultados valen la pena. Las pymes tienen la oportunidad de liderar el cambio hacia una sociedad más inclusiva y justa, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.